



GUIDE DES TUAC CANADA
sur les prestations de congé de maternité,
de paternité et parental



Table des matières

1. Introduction	1
2. Droit du travail et conventions collectives	2
3. Avant que débute votre congé	3
4. Types de congés disponibles au Canada	4
5. Admissibilité	5
6. Choix du moment et durée des congés	6
7. Revenu pendant le congé	8
8. Ancienneté, avantages sociaux et pensions	10
9. Retour au travail	11
10. Personnes à contacter	12
11. Ressources, normes d'emploi	13
12. Ressources, assurance-emploi	15







1. Introduction

Félicitations! Vous êtes maintenant une mère ou un nouveau parent! Tous les employés canadiens peuvent prendre congé de leur emploi en raison d'une grossesse ou du fait de devenir un nouveau parent. Le présent document vous guidera dans cette démarche. Il aborde les principaux aspects qu'il vous faudra prendre en considération et suggère des questions clés que vous devriez vous poser. Les femmes enceintes et les nouveaux parents ont beaucoup d'options. Il vaut mieux s'en informer aussitôt que possible.

Le présent guide n'est qu'une introduction. Pour connaître les détails concernant votre situation, il vous faudra examiner de près la loi sur les normes d'emploi de votre province ainsi que votre convention collective. Votre syndicat, le représentant des ressources humaines de votre lieu de travail ou votre gouvernement peuvent aussi vous aider à obtenir les réponses que vous cherchez.

Mais il est extrêmement important de trouver les réponses à vos questions. Avec un peu de prévoyance et une bonne planification, vous pouvez vous assurer que votre transition de la vie professionnelle à celle de parent se fera sans accroc.

À noter que cette brochure était à jour quand elle fut imprimée. Cependant, étant donné que la législation et le droit du travail peuvent changer d'un moment à l'autre, prenez bien soin de confirmer que cette information est d'actualité avant de commencer à prendre des décisions.





2. Le droit du travail et les conventions collectives

En tant qu'employé-e syndiqué-e, plusieurs aspects du droit du travail du Canada vous touchent.

D'abord il y a les mesures législatives (lois sur les normes d'emploi, codes de l'hygiène et de la sécurité au travail, codes des droits de la personne, etc.). Chaque province ou territoire du Canada (10 provinces, 3 territoires, 1 administration fédérale) a sa propre version de ces lois. **Ces dernières s'appliquent à tous les employés, qu'ils soient syndiqués ou non.** Vous pouvez les considérer comme des **normes minimales** ou comme un « socle de droits ». Les employeurs sont libres d'offrir des conditions plus généreuses que celles décrites dans ces lois, mais ils ne peuvent jamais en offrir des moindres. Si la législation des 14 administrations est dans l'ensemble similaire, les normes varient d'une administration à l'autre. Pour être sûr-e des droits qui vous protègent, il vaut mieux examiner de près la loi sur les normes d'emploi de votre province ou territoire.

Avec les **avantages sociaux additionnels** dont bénéficient les travailleurs syndiqués en raison de leur convention collective, ces derniers ont légalement droit à des conditions d'emploi différentes.

Ces conditions sont négociées localement par votre syndicat et votre employeur. Mais une convention collective ne peut jamais offrir des conditions de niveau inférieur au « socle des droits » établi par les normes d'emploi d'une province ou d'un territoire. C'est pourquoi les travailleurs syndiqués bénéficient souvent de **conditions d'emploi améliorées** que stipule leur convention collective et c'est aussi pour cette raison que les travailleurs se joignent aux syndicats, c'est-à-dire pour obtenir de meilleures conditions de travail en s'appuyant sur leur force collective.

Le présent document donnera des précisions sur les droits que la loi vous confère au travail en tant que femme enceinte ou futur parent en décrivant les normes minimales prévues par la loi **ainsi que** d'autres clauses courantes que l'on trouve dans les conventions collectives.

En tant que syndiqué-e, vous êtes couvert-e **tant** par la loi de votre province ou territoire **que par** votre convention collective. Vous devrez consulter les deux sources pour déterminer les droits spécifiques que la loi vous confère.





3. Avant que débute votre congé

Accueillir un nouvel enfant dans votre foyer est un événement heureux qui transforme votre vie. Mais la transition de la vie professionnelle à celle de parent peut parfois s'avérer difficile et bouleversante. Pour vous assurer d'une transition sans accroc, vous devriez y procéder en plusieurs étapes pendant que vous travaillez encore :

1. Connaissez vos droits. Suis-je admissible à un congé? Mon employeur doit-il maintenir mes avantages sociaux? Suis-je admissible à une forme de revenu pendant que je suis en congé? Mon partenaire peut-il prendre un congé en même temps que moi? Il importe que vous soyez bien imbu-e de vos droits le plus tôt possible à l'étape de planification. Le présent document vous aidera à commencer à répondre à ces questions.

2. Connaissez vos obligations. Dois-je fournir à mon employeur une preuve de grossesse? Je travaille depuis seulement 30 semaines – aurai-je droit à un congé? Ai-je besoin d'un numéro d'assurance sociale pour obtenir des prestations d'assurance-emploi ou des prestations d'assurance parentale du Québec? Lorsqu'on prend un congé, il faut respecter les échéanciers administratifs et remplir les formalités administratives nécessaires. Vous devrez vous acquitter soigneusement de ces obligations qui sont décrites dans le présent document.

3. Examinez vos options. Devrais-je partager mon congé avec mon partenaire? Quand devrais-je arrêter de travailler? Quand devrais-je commencer à toucher les prestations d'assurance-emploi? Vous avez beaucoup de choix à faire. Il vaut mieux commencer à examiner vos options aussitôt que possible.

4. Conservez des dossiers complets. Tous les documents et correspondances (documents écrits, photocopies, courriels, télécopies et lettres concernant votre grossesse, votre rôle de parent et votre travail) devraient être conservés au cas où devez vous y référer. Conservez autant de copies que possible de ces documents et assurez-vous qu'ils indiquent tous des dates.

5. Soyez conscient-e de la santé et de la sécurité au travail. Pensez à votre emploi et déterminez s'il pose des risques pour votre santé et votre sécurité en tant que femme enceinte. Y a-t-il des risques présents dans votre lieu de travail qui pourraient constituer un préjudice pour vous ou votre enfant à naître? Quelles mesures devriez-vous prendre pour vous protéger? Ou quelles autres options avez-vous? Beaucoup de lieux de travail présentent des risques parmi lesquels l'exposition à des substances chimiques, la violence et l'exposition à des maladies ou des infections. Examinez soigneusement la sécurité de l'emploi que vous occupez et rappelez-vous que vous avez toujours le droit de refuser un travail que vous estimez dangereux.

6. Exercez vos droits de la personne. Les femmes enceintes sont protégées par divers codes des droits de la personne dans les provinces et territoires du Canada. C'est-à-dire, pendant que vous travaillez encore, votre employeur a le devoir de prendre des mesures d'adaptation pour répondre à votre nouvelle réalité physique sans contrainte excessive de sa part. Ce qui signifie, si vous êtes incapable d'exécuter certaines tâches mais que vous désirez continuer à travailler, votre employeur doit vous trouver du travail à faire du moment que cela ne constitue pas un fardeau déraisonnable pour l'entreprise ou un risque pour votre santé. Communiquez avec le tribunal des droits de la personne de votre région pour plus de détails.

4. Types de congés disponibles au Canada



Un « congé » est une absence du travail. Au Canada, les congés ne sont pas obligatoirement rémunérés. Mais vous avez légalement droit de retourner à votre emploi quand le congé prend fin. Au Canada, les nouveaux parents ont accès à trois congés. Le congé de maternité est accordé aux femmes enceintes, le congé de paternité (offert seulement au Québec) est accordé aux futurs pères, et le congé parental aux parents des deux sexes.

Congé de maternité

Le congé de maternité (appelé également « congé de grossesse ») a été institué afin de permettre aux femmes qui doivent donner naissance de se libérer de leur emploi pendant un laps de temps pour préparer leur accouchement et s'en rétablir. Ce congé n'est pas rémunéré, mais il permet aux mères de retourner à leur emploi quand il prend fin.

Congé de paternité.

Congé de paternité. Au Québec, un nouveau père, dans la plupart des cas, est admissible à un congé sans solde de cinq semaines consécutives après la naissance de son enfant. Le congé parental peut s'ajouter au congé de paternité.

Congé parental

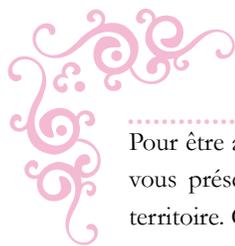
Le congé parental (appelé parfois « congé pour soins d'enfants ») a été institué pour permettre à un parent ou les deux de se libérer de leur emploi pendant un laps de temps pour passer du temps avec leur nouveau-né. Comme le congé de maternité, le congé parental n'est pas rémunéré, mais il permet aux parents de retourner à leur emploi quand il prend fin.

Congé d'adoption

Le congé d'adoption, qui est destiné aux parents adoptifs, offre généralement les mêmes conditions que le congé parental.

Premières questions à se poser :

- Que dit la loi sur les normes d'emploi de ma province au sujet des congés? Qu'en dit ma convention collective?
- À quel(s) congé(s) suis-je admissible?
- À quel(s) congé(s) mon partenaire est-il admissible?
- Quelles sont les exigences qui s'appliquent à ces congés?
- Quand dois-je (devons-nous) demander ces congés?
- Les congés influenceront-ils sur ma pension, mon ancienneté ou mes avantages sociaux (ou ceux de mon partenaire)?
- Est-il possible d'apporter des changements à des plans de congé après que ces congés ont commencé?
- J'adopte un enfant. Mes droits au congé d'adoption diffèrent-ils des droits au congé parental?
- Est-ce seulement les parents biologiques qui peuvent prendre un congé parental, ou ce congé est-il également accessible aux parents non traditionnels?



5. Admissibilité

Pour être admissible aux congés de maternité, de paternité et parental, il faut réunir plusieurs conditions. Nous vous présentons ci-dessous une liste des normes minimales d'emploi pour chaque congé par province ou territoire. Ces informations se trouvent dans la loi sur les normes d'emploi de votre province ou territoire.

N'oubliez pas que ces normes minimales s'appliquent à tous les employés. Votre convention collective peut offrir des conditions encore plus avantageuses. Elle peut écourter la durée de service requise ou le délai de préavis écrit.

Admissibilité pour les congés de maternité, de paternité et parental – normes minimales

	Durée de service requise avant d'être admissible à la fois au congé de paternité ou de maternité et au congé parental	Congé de maternité Préavis écrit	Congé de paternité Préavis écrit	Congé de maternité Certificat médical de grossesse	Congé parental Préavis écrit
AB	52 semaines	6 semaines	S/O	Sur demande	6 semaines
BC	Aucune	4 semaines	S/O	Sur demande	4 semaines
MB	7 mois	4 semaines	S/O	Requis	4 semaines
NB	Aucune	2 semaines ¹	S/O	Requis ²	4 semaines pour les parents biologiques ² 4 mois pour les parents adoptifs ²
NL	20 semaines avant la date d'accouchement	2 semaines	S/O	Requis	2 semaines
NT	12 mois	4 semaines	S/O	Sur demande	4 semaines
NS	52 semaines	4 semaines	S/O	Sur demande	4 semaines
NU	12 mois	4 semaines	S/O	Sur demande	4 semaines
ON	13 semaines	2 semaines	S/O	Sur demande	2 semaines
PE	20 semaines avant la date d'accouchement	4 semaines	S/O	Requis	4 semaines
QC	Aucune	3 semaines	3 semaines	Requis ³	3 semaines
SK	20 des 52 dernières semaines à partir desquelles le congé doit commencer	4 semaines	S/O	Requis	4 semaines
YT	12 mois	4 semaines	S/O	Requis	4 semaines
FED	6 mois	4 semaines	S/O	Requis	4 weeks

1. Doit également donner à l'employeur un préavis de la date prévue du départ en congé au moins à la dernière des deux dates suivantes : soit quatre mois avant la date d'accouchement, soit dès que la grossesse est confirmée. 2. Avec documentation médicale ou d'adoption. 3. Une note de la part d'une sage-femme sera également acceptée.

Premières questions à se poser :

- Que dit la loi sur les normes d'emploi de ma province au sujet de l'admissibilité aux congés? Qu'en dit ma convention collective?
- Quelle doit être ma durée de service avant de pouvoir prendre un congé?
- Combien de temps à l'avance dois-je aviser mon employeur avant de prendre un congé? Ce délai de préavis remonte-t-il de la date d'accouchement ou la date prévue du départ en congé?
- Mon employeur exige-t-il un certificat officiel de grossesse/naissance ou d'adoption?
- Qu'arrive-t-il si une urgence ou situation imprévue survient? Ai-je le droit d'entamer mon congé immédiatement?



6. Choix du moment et de la durée des congés

Le congé de maternité et le congé parental varient en termes de durée et de dates disponibles. La loi de chaque province ou territoire établit des normes minimales qui précisent la durée des congés, le moment où ils peuvent commencer et le moment où ils peuvent ou doivent prendre fin. Le Québec est la seule province canadienne où les futurs pères bénéficient d'un congé de paternité.

Restrictions de durée et de date pour les congés de maternité, de paternité et parental – normes minimales

	Congé de maternité (et congé de paternité au Québec)		Congé parental	
	Durée	Date de début la plus rapprochée avant la date d'accouchement	Durée	Moment où le congé doit être pris par rapport à la naissance ou l'adoption
AB	15 semaines	12 semaines	37 semaines*	Doit être entièrement pris dans un délai de 52 semaines
BC	17 semaines	11 semaines	35 avec le congé de maternité 37 autrement	Doit être entièrement pris dans un délai de 52 semaines
MB	17 semaines	17 semaines	37 semaines	Doit être entamé dans un délai d'un an
NB	17 semaines	11 semaines	37 semaines*	Doit être entièrement pris dans un délai de 52 semaines
NL	17 semaines	17 semaines	35 semaines	Doit être entamé dans un délai de 35 semaines
NT	17 semaines	17 semaines	37 semaines	Doit être entièrement pris dans un délai d'un an
NS	17 semaines	16 semaines	35 avec le congé de maternité 52 autrement	Doit être entièrement pris dans un délai de 52 semaines
NU	17 semaines	17 semaines	37 semaines	Doit être entièrement pris dans un délai de 52 semaines
ON	17 semaines	17 semaines	35 avec le congé de maternité 37 autrement	Doit être entièrement pris dans un délai de 52 semaines
PE	17 semaines	11 semaines	35 semaines pour les parents biologiques* 52 semaines pour les parents adoptifs*	Doit être entièrement pris dans un délai de 52 semaines
QC	18 semaines pour les mères 5 semaines pour les pères	16 semaines pour les mères semaine de la naissance pour les pères	52 semaines	Doit être entièrement pris dans un délai de 70 semaines
SK	18 semaines	12 semaines	34 avec le congé de maternité 37 autrement	Doit être entièrement pris entre 12 semaines avant et 52 semaines après
YT	17 semaines	17 semaines	37 semaines*	Doit être entièrement pris dans un délai d'un an
FED	17 semaines	11 semaines	37 semaines	Doit être entièrement pris dans un délai de 52 semaines

**Dans ces régions, le congé parental ne peut être entièrement pris par chaque parent. Les répartitions totales indiquées ici dans ces cas couvrent les deux parents.*

Si une mère prenant le congé parental a déjà pris un congé de maternité, le congé parental doit commencer immédiatement à la fin du congé de maternité (dans toutes les provinces sauf le Québec).

Ces congés, une fois combinés, ne peuvent dépasser 52 semaines au total dans le cas d'une nouvelle mère.

.....

Informez-vous des lois dans votre province et consultez votre convention collective afin de connaître tous les facteurs pouvant influencer sur le moment choisi pour votre congé.

.....

Dans plusieurs provinces (voir le tableau ci-avant), les **deux** parents ne peuvent prendre entièrement un congé parental. Dans ces cas, le congé peut être réparti entre les parents. Dans les autres provinces, cependant, **chacun** des parents peut prendre le congé parental entièrement. Par exemple, en Alberta, les deux parents doivent se partager un congé parental de 37 semaines, tandis qu'au Manitoba chacun des parents peut prendre un congé de 37 semaines.

Encore une fois, votre **convention collective** peut fournir des conditions plus généreuses, par exemple des congés de plus longue durée ou des dates plus flexibles.

Premières questions à se poser :

- Que dit la loi sur les normes d'emploi de ma province au sujet de la durée et du choix du moment des congés? Qu'en dit ma convention collective?
- À quelle durée de congé suis-je admissible? À quelle durée de congé mon partenaire est-il admissible? Pouvons-nous chacun prendre un congé parental, ou faut-il partager un congé? À partir de quel moment puis-je entamer chaque congé?
- Jusqu'à quel moment puis-je finir chaque congé?
- Y a-t-il des circonstances où mon employeur a le droit d'exiger que mon congé commence à une certaine date?
- Puis-je changer les dates de mes congés?
- Si mon bébé est né plus tôt que prévu, soit à un moment où je travaille encore, mon congé commence-t-il immédiatement?
- S'il y a des complications avec ma grossesse ou une urgence médicale, puis-je commencer mon congé sans donner de préavis? Si oui, quelles autres formalités dois-je remplir par la suite?
- Est-il possible de prolonger mon congé si mon bébé est né après la date prévue d'accouchement?
- En cas de fausse couche ou d'accouchement d'un mort-né, ai-je encore droit à mon congé de maternité? Y a-t-il un délai à respecter?



7. Revenu pendant le congé

Il est impératif de bien planifier vos finances alors que vous vous apprêtez à donner naissance et /ou devenir un nouveau parent. Devenir parent est un temps où de nouvelles dépenses, souvent inattendues, coïncident avec une réduction de revenu due au fait de s'absenter du travail. Il faut soigneusement examiner et planifier ses finances si l'on veut éviter les difficultés financières.

Il y a deux sources potentielles de revenus auxquelles vous aurez accès pendant que vous êtes en congé : l'assurance-emploi et les prestations supplémentaires de chômage. Tous les travailleurs canadiens (hors du Québec) peuvent toucher les prestations de maternité/parentales aux termes de la Loi sur l'assurance-emploi du Canada. Les résidents du Québec sont couverts par le Régime québécois d'assurance parentale, qui offre en grande partie des conditions similaires. Il y a toutefois des différences. C'est pourquoi nous encourageons les travailleurs du Québec à examiner leur régime en détail.

Les travailleurs qui sont couverts par des conventions collectives peuvent également bénéficier de revenus supplémentaires payés par l'employeur. Les conventions collectives offrent souvent des régimes de prestations supplémentaires de chômage (PSC) de manière à fournir une aide financière accrue aux travailleuses en congé de maternité. Ces régimes servent souvent à compléter les prestations que le gouvernement verse aux travailleurs en congé de sorte qu'ils disposent d'un niveau de revenu correspondant à leur revenu régulier pendant leur absence du travail. Les prestations versées par les régimes PSC complètent généralement le revenu régulier à 93 %, ce qui est considéré comme une « couverture totale », le 7 % restant étant couvert par les avantages sociaux.

Il est impératif de bien planifier vos finances alors que vous vous apprêtez à donner naissance et / ou devenir un nouveau parent.

Premières questions à se poser :

- Suis-je admissible aux prestations du gouvernement? Mon partenaire y est-il admissible?
- Quelle somme d'argent suis-je admissible à recevoir par le biais des prestations du gouvernement? Et pour combien de temps?
- Quelle somme d'argent mon partenaire est-il admissible à recevoir par le biais des prestations d'assurance-emploi et du Régime québécois d'assurance parentale? Et pour combien de temps?
- Je touche déjà des prestations d'assurance-emploi. Puis-je quand même toucher les prestations de maternité, de paternité ou les prestations parentales offertes par le gouvernement?
- Le fait de toucher des prestations de congé aura-t-il une incidence sur ma capacité à toucher des prestations d'assurance-emploi régulières à l'avenir?
- Puis-je travailler à temps partiel pendant que je touche ces prestations de congé? Jusqu'à quel point pourrais-je travailler ou jusqu'à quel montant de salaire pourrais-je gagner sans perdre mon admissibilité aux prestations du gouvernement?
- Ma convention collective prévoit-elle des prestations supplémentaires de chômage? Si oui, suis-je admissible à ces prestations? Quel est le montant de ces prestations? Quelle est la durée de ces prestations?

L'assurance-emploi EN GÉNÉRAL (ne s'applique pas au Québec)

- Pour être admissible à l'assurance-emploi, vous devez avoir accumulé 600 heures de travail au cours des 52 dernières semaines ou depuis le début de votre dernière demande d'assurance-emploi.
- Les prestations de maternité relevant de l'assurance-emploi représentent 55 % de votre rémunération assurable moyenne. Vous recevrez un montant maximum de 447 \$ par semaine. Les familles à faible revenu peuvent recevoir un taux plus élevé que 55 %.
- Des prestations combinées de maternité et parentales donnent un maximum de 50 semaines d'assurance-emploi.
- Il y a une période d'attente de deux semaines sans rémunération avant qu'on commence à verser les prestations d'assurance-emploi. À l'heure actuelle, il faut compter 28 jours pour le traitement des demandes.
- Les prestations d'assurance-emploi sont des revenus imposables. Des impôts fédéraux et provinciaux y seront prélevés.

Prestations de maternité

- Payables à la mère naturelle pour un maximum de 15 semaines.
- Peuvent commencer jusqu'à huit semaines avant la date d'accouchement mais seront versées au plus tard 17 semaines suivant la date réelle ou prévue de naissance de l'enfant (selon la dernière des deux dates).
- Une grossesse qui prend fin au cours des 19 premières semaines est considérée comme une maladie aux termes de l'assurance-emploi (et des prestations de maladie peuvent être versées). Si la grossesse prend fin à la 20^e semaine ou plus tard, des prestations de maternité peuvent encore être envisagées.

Prestations parentales

- Payables aux parents biologiques ou adoptifs pendant qu'ils passent du temps avec le nouveau membre de leur famille. Ces prestations peuvent être versées pour un maximum de 35 semaines.
- Peuvent être réclamées par un des parents ou partagées entre les deux parents. Toutefois, les prestations ne dépasseront pas la durée maximale de 35 semaines. Lorsqu'elles sont partagées, il n'y aura qu'une seule période d'attente.
- Payables dans un délai de 52 semaines suivant la date de la naissance (ou la date de la prise en charge dans le cas des parents adoptifs).

Comment présenter une demande

- Soumettre une demande d'assurance-emploi en ligne ou en personne à un Centre Service Canada.
- Documents requis : Numéro d'assurance sociale, preuve de statut d'immigrant et permis de travail (s'il y a lieu), relevé(s) d'emploi pour les 52 dernières semaines, identification personnelle, chèque en blanc ou information bancaire (aux fins de dépôt direct), certificat médical de grossesse indiquant la date d'accouchement (pour les prestations de maternité), date de naissance du nouveau-né ou date de placement de l'enfant adopté (pour les prestations parentales) et détails concernant le salaire pour l'emploi le plus récent.



8. Ancienneté, avantages sociaux et pensions



Ancienneté.

La loi sur les normes d'emploi varie quant à l'incidence qu'auront les congés de maternité, de paternité et parental sur l'ancienneté. Certaines provinces laissent croître l'ancienneté durant un congé de paternité, de maternité ou parental. D'autres permettent aux employés de maintenir le même niveau d'ancienneté qu'ils avaient au début de leur congé. Comme toujours, votre convention collective peut offrir des conditions encore plus avantageuses.

Pensions et avantages sociaux

La loi sur les normes d'emploi de la plupart des provinces permet aux employé-es de maintenir leur pension et avantages sociaux durant leur congé de maternité, de paternité et parental. Dans ces provinces, les employés peuvent choisir de maintenir leurs prestations, mais ils doivent payer leur part et celle de l'employeur. Cependant, plusieurs provinces obligent l'employeur de continuer à verser leurs paiements. Certaines conventions collectives offrent des conditions encore plus généreuses (souvent en continuant à payer les prestations de l'employé-e sans frais pour celui ou celle-ci). Votre employeur, votre syndicat ou votre régime de retraite peut vous donner plus de précisions.

Premières questions à se poser :

- Quel niveau d'ancienneté, de pension et d'avantages sociaux ai-je à l'heure actuelle?
- Quelles politiques en matière d'ancienneté, d'avantages sociaux et de pensions présente la loi sur les normes d'emploi de ma province?
- Quelles politiques en matière d'ancienneté, d'avantages sociaux et de pensions présente ma convention collective?
- Comment un congé influera-t-il sur mon niveau d'ancienneté?
- Comment un congé influera-t-il sur ma pension?
- Comment un congé influera-t-il sur mes avantages sociaux?
- Mes avantages sociaux seront-ils encore tous disponibles?
- Mon employeur continuera-t-il à payer sa part des prestations?
- Devrai-je continuer à payer ma part? Si oui, quel sera le coût?
- Que dois-je faire pour assurer le maintien de ma couverture? Quelles démarches dois-je entreprendre?
- Que dois-je faire pour m'assurer que mon nouveau-né ou l'enfant que j'ai adopté sera également couvert?





9. Retour au travail

La décision de retourner au travail sera un autre changement majeur dans la vie d'une nouvelle mère ou d'un nouveau parent. Pour faire en sorte que le changement soit libre de tout problème inattendu, il importe de comprendre vos droits et obligations.

Sécurité d'emploi.

Dans toutes les provinces, les employés qui prennent un congé peuvent s'attendre à retourner à leur poste à la fin de leur congé. On interdit aux employeurs de congédier ou de pénaliser les employés de quelque façon que ce soit du fait de prendre un congé. Cependant, vu le caractère changeant du milieu du travail, cela peut parfois présenter des complications si un lieu de travail est restructuré ou si des mises à pied sont requises. Si le même emploi n'est plus disponible, la loi sur les normes d'emploi et les conventions collectives donnent droit aux travailleurs à au moins un emploi comparable offrant un statut, une rémunération et des avantages sociaux égaux. Si un employé en congé est mis à pied pour des raisons d'affaires légitimes, celui-ci ou celle-ci conserve le droit d'être la première personne à être rappelée pour l'emploi (ou pour un emploi essentiellement similaire).

Retour rapide au travail.

Dans la plupart des cas, les employés peuvent retourner au travail plus tôt que prévu. La législation et les conventions collectives décrivent les conditions d'un tel retour qui impliquent souvent une entente, une période de préavis et parfois un certificat médical attestant que l'employé est apte à travailler.

Congé prolongé.

Les congés de maternité peuvent souvent être prolongés s'il y a des complications médicales résultant de la grossesse ou de l'accouchement, ou si le bébé est né après la date prévue de l'accouchement.

Pour connaître les détails de votre situation, vous devrez consulter la loi sur les normes d'emploi de votre province et votre convention collective.

Pour faire en sorte que votre retour au travail soit libre de tout problème inattendu, il importe de bien comprendre vos droits et obligations.



Premières questions à se poser :

- Recouvrai-je mon emploi? Maintiendrai-je mon salaire et mon statut?
- Dois-je aviser mon employeur que je retourne au travail? Combien de temps à l'avance dois-je l'aviser?
- Puis-je retourner au travail plus tôt que prévu? Quelles démarches dois-je entreprendre si je veux retourner au travail plus tôt que prévu?
- Ai-je droit à un congé de maternité prolongé, si j'en ai besoin? Que faire pour prolonger mon congé?

10. Personnes à contacter



Personnes à contacter au syndicat :

Numéro de section locale : Section locale _____ des TUAC Canada

Téléphone, bureau de section locale : _____

Représentant-e syndical-e : Nom : _____

Téléphone : _____

Courriel : _____

Personnes à contacter à l'entreprise :

Responsable,

ressources humaines : Nom : _____

Téléphone : _____

Courriel : _____

Responsable,

avantages sociaux : Nom : _____

Téléphone : _____

Courriel : _____

Responsable, paye : Nom : _____

Téléphone : _____

Courriel : _____

Mon régime de retraite :

Promoteur du régime : _____

Site Web : _____

Téléphone : _____

Courriel : _____



11. Ressources, normes d'emploi

Alberta
Employment and Immigration
Employment Standards
employment.alberta.ca/SFW/1224.html
1-877-427-3731

Colombie-Britannique
Ministry of Labour and Citizens' Services
Employment Standards Branch
www.labour.gov.bc.ca/esb
1-800-663-3316

Canada (administration fédérale)
Ressources humaines et Développement des compétences Canada
Normes d'emploi
http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/normes_travail/index.shtml
1-800-641-4049

Manitoba
Travail et Immigration
Normes d'emploi
<http://www.gov.mb.ca/labour/standards/index.fr.html>
1-800-821-4307

Terre-Neuve-et-Labrador
Labour Relations Agency
Labour Standards
www.hrle.gov.nl.ca/lra
1-877-563-1063

Nouveau-Brunswick
Éducation postsecondaire, Formation et Travail
Normes d'emploi
<http://www.gnb.ca/0308/index-f.asp>
1-888-452-2687

Territoire du Nord-Ouest
Education, Culture and Employment
Employment Standards
www.ece.gov.nt.ca/Divisions/Labour/index.htm
1-888-700-5707

11. Ressources, normes d'emploi



Nouvelle-Écosse
Labour & Workforce Development
Employment Rights
www.gov.ns.ca/lwd/employmentrights
1-888-315-0110

Nunavut
Labour Standards Act
action.attavik.ca/home/justice-gn/attach-en_conlaw_prediv/Type1061.pdf

Ontario
Ministère du Travail
Normes d'emploi
<http://www.labour.gov.on.ca/french/es/index.php>
1-800-531-5551

Île-du-Prince-Édouard
Communities, Cultural Affairs and Labour
Labour and Industrial Relations
www.gov.pe.ca/commcul/lair-info/index.php3
1-800-333-4362

Québec
Commission des normes du travail
<http://www.cnt.gouv.qc.ca/accueil/index.html>
1-800-265-1414

Saskatchewan
Advanced Education, Employment and Labour
Labour Standards Branch
www.labour.gov.sk.ca/LS
1-800-667-1783

Yukon
Department of Community Services
Labour Services – Employment Standards Act
www.community.gov.yk.ca/labour/esa.html



12. Ressources, assurance-emploi

Toutes les provinces et tous les territoires du Canada sauf le Québec
Service Canada
Assurance-emploi
<http://www.servicecanada.gc.ca/fra/ae/genres/speciales.shtml>
1-800-206-7218

Trouvez le Centre Service Canada de votre région :
<http://www.servicecanada.gc.ca/cgi-bin/hr-search.cgi?app=hme&ln=fra>

Québec
Emploi et Solidarité sociale
Régime québécois d'assurance parentale
<http://www.rqap.gouv.qc.ca/index.asp>
1-888-610-7727



Wayne E. Hanley,
Président national



Produit par le
Comité consultatif des TUAC Canada sur la condition féminine
300-61 International Blvd
Rexdale, ON
M9W 6K4
416-675-1104

